

Oczekiwania przedstawicieli organizacji pozarządowych jako potencjalnych pracodawców absolwentów kierunku: zdrowie publiczne

Cel badania

Celem tego badania była ocena oczekiwań przedstawicieli organizacji pozarządowych wobec kompetencji absolwenta zdrowia publicznego jako pracownika ich organizacji. Organizacje pozarządowe stanowią fundacje, stowarzyszenia i inne związki niezależne od państwa i nieprowadzące działalności nastawionej na zysk. Są to organizacje zakładane i rządzone przez własnych członków, bez ingerencji z zewnątrz. Działają w rozmaitych sferach, począwszy od oświaty, pomocy społecznej, opieki zdrowotnej, a skończywszy na prawach człowieka i ochronie środowiska (Załuska i in. 1998).

Aby osiągnąć założony cel, postawiono następujące pytania badawcze:

1. Które z trzech wyróżnionych grup profesjonalnych kompetencji absolwenta zdrowia publicznego: kompetencje ogólne, społeczne czy specjalistyczne są najwyżej cenione przez przedstawicieli organizacji pozarządowych?
2. Które z grupy kompetencji ogólnych absolwentów zdrowia publicznego są najwyżej oceniane przez przedstawicieli organizacji pozarządowych?
3. Które z grupy kompetencji społecznych absolwentów zdrowia publicznego są najwyżej oceniane przez przedstawicieli organizacji pozarządowych?
4. Które z grupy kompetencji specjalistycznych absolwentów zdrowia publicznego są najwyżej oceniane przez przedstawicieli organizacji pozarządowych?

Grupa badana

Drogą pocztową wysłano ankietę do 42 organizacji pozarządowych znajdujących się na terenie całego kraju. Otrzymano z powrotem 12 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy, co stanowi 29% zwrotów. Liczba 12 respondentów z organizacji pozarządowych stanowi 4% całej grupy respondentów – wszystkich badanych przedstawicieli instytucji obszaru zdrowia publicznego. Ze względu na małą liczebność grupy respondentów z organizacji pozarządowych wyniki tej analizy mają ograniczoną wartość i należy je ostrożnie interpretować.

Spośród 12 respondentów, 10 osób zajmowało stanowisko dyrektora lub prezesa zarządu, a pozostałe 2 osoby pełniły funkcje kierownicze w swojej organizacji. Były to osoby, które podejmują decyzje i wpływają na politykę kadrową swojej organizacji. Poniższa tabela i rysunek przedstawiają charakterystykę respondentów ze względu na zajmowane stanowisko w organizacji.

Tabela 1

Ilość i rozkład procentowy respondentów z organizacji pozarządowych z uwzględnieniem ich stanowiska

Stanowisko respondenta	Ilość	Udział procentowy
Zarządcze (dyrektor, prezes zarządu)	10	83%
Kierownicze	2	17%

Respondentami byli przedstawiciele organizacji pozarządowych, z których 4 miały swoją siedzibę w miejscowościach poniżej 50 tysięcy mieszkańców, a 8 organizacji zlokalizowanych było w miejscowościach powyżej 200 tysięcy mieszkańców. Poniższa tabela pokazuje rozkład procentowy badanej grupy przedstawicieli organizacji pozarządowych z uwzględnieniem lokalizacji ich siedziby.

Tabela 2

Ilość i rozkład procentowy respondentów z organizacji pozarządowych z uwzględnieniem lokalizacji ich siedziby

Wielkość miejscowości	Ilość	Udział procentowy
Miejscowość większa niż 200 tys. mieszkańców	8	67%
Miejscowość mniejsza niż 50 tys. mieszkańców	4	33%

Sektor organizacji pozarządowych zrzesza organizacje niepubliczne. Toteż wszyscy badani reprezentowali typ organizacji niepublicznych.

Wyniki

Stanowiska proponowane przez respondentów z organizacji pozarządowych

Na wstępie kwestionariusza respondenci proszeni byli o zaproponowanie stanowiska, na których absolwent zdrowia publicznego mógłby być zatrudniony w ich organizacji. Poniższa tabela przedstawia odpowiedzi respondentów dotyczące stanowiska, na którym chcieliby zatrudnić absolwenta zdrowia publicznego.

Tabela 3

Proponowane przez badanych przedstawicieli organizacji pozarządowych stanowiska w ich organizacji dla absolwenta zdrowia publicznego

Stanowisko dla absolwenta	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Dyrektor	1	8%
Kierownik	2	17%
Pracownik samodzielny (specjalista, koordynator)	8	67%
Pracownik niesamodzielny (wolontariusz)	1	8%

Jak pokazuje powyższa tabela absolwentom zdrowia publicznego badani przedstawiciele organizacji pozarządowych proponowali przede wszystkim stanowiska samodzielne, związane z pracą jako specjalista ds. promocji zdrowia, edukacji zdrowotnej, konsultant ds. problemów w ochronie zdrowia czy koordynator projektów. Następne w kolejności proponowane stanowiska to: stanowiska kierownicze związane z kierowaniem działów ds. marketingu, zbierania i zarządzania funduszami, zbierania i analizy danych. Jeden z respondentów zaproponował na początek dla absolwenta zdrowia publicznego stanowisko wolontariusza w swojej organizacji. Poniższa tabela pokazuje dodatkową analizę uzyskanych odpowiedzi na to pytanie dotyczącą roli/zakresu obowiązków absolwenta zdrowia publicznego jako pracownika organizacji pozarządowej.

Tabela 4

Proponowane/y przez grupę badaną role zawodowe/zakres obowiązków dla absolwenta zdrowia publicznego jako pracownika organizacji pozarządowych

Rola zawodowa/zakres obowiązków	Ilość odpowiedzi	Udział procentowy
Dyrektor, kierownik	3	25%
Specjalista ds. promocji zdrowia lub edukacji zdrowotnej	4	34%
Koordynator projektów	3	25%
Marketing	1	8%
Inne	1	8%

Jak pokazuje powyższa tabela absolwent zdrowia publicznego jako pracownik organizacji pozarządowej mógłby być odpowiedzialny za zarządzanie samą organizacją, kierowanie jej poszczególnymi działami, pracownikami, koordynowanie projektami, kontrolowanie i zdobywanie funduszy, organizowanie działań marketingowych, a także realizowanie działań bezpośrednio jako wolontariusz na rzecz społeczności oraz grup społecznych, pacjentów, w interesie których określona organizacja działa.

Oczekiwania wobec kompetencji absolwentów kierunku: zdrowie publiczne przedstawicieli organizacji pozarządowych

W dalszej części kwestionariusza respondenci byli proszeni o ocenę 34 profesjonalnych kompetencji absolwenta zdrowia publicznego jako pracownika ich organizacji przy zastosowaniu 5-punktowej skali oceny ich ważności.

Poniższa tabela przedstawia wartości średnich uzyskanych od respondentów odpowiedzi dotyczących ocen poszczególnych kompetencji.

Tabela 5

Wartości średnich odpowiedzi respondentów na 5-punktowej skali oceny kompetencji absolwenta zdrowia publicznego jako pracownika ich organizacji

Lp.	Kompetencja	Wartość średniej	Odchylenie standardowe
Kompetencje ogólne			
1	Silne poczucie zaangażowania.	4,50	0,67
2	Gotowość przyjęcia na siebie odpowiedzialności.	4,17	0,72
3	Umiejętność dostosowania się do wymagań stawianych na stanowisku pracy.	3,67	0,98
4	Umiejętność efektywnego wykonywania obowiązków w niesprzyjających warunkach.	3,33	0,88
5	Umiejętność wypełniania zawodowych obowiązków w określonych ramach czasowych bez nadzoru.	3,83	0,83
6	Umiejętność dostosowania się do zmian w warunkach niepewności (np. do zmiany stanowiska pracy, zmian w harmonogramie pracy, strukturze instytucji, organizacji itp.).	3,33	1,23
7	Umiejętność planowania i zarządzania projektami we wszystkich fazach projektu od wymyślenia koncepcji do zakończenia.	3,50	0,67
8	Umiejętność przekazywania informacji z dziedziny zdrowia publicznego w celu edukowania grup objętych interwencją.	3,25	1,35
9	Umiejętność wykorzystania środków masowego przekazu w celu upowszechniania – wartości, celów i priorytetów z dziedziny zdrowia publicznego.	3,17	1,19
10	Umiejętność zbierania i wykorzystywania wielodyscyplinarnych informacji z dziedziny zdrowia publicznego.	3,42	1,08

11	Umiejętność wykorzystywania informacji pochodzących z badań do analizy/diagnozy problemów z dziedziny zdrowia publicznego.	3,50	1,50
12	Umiejętność opracowywania kompleksowych rozwiązań w dziedzinie zdrowia publicznego.	3,17	1,40
13	Umiejętność stosowania wiedzy z zakresu zdrowia publicznego w konkretnym społecznym kontekście, w którym zaistniał problem.	3,25	1,35
Kompetencje społeczne			
14	Umiejętność skutecznego komunikowania się.	4,25	0,75
15	Umiejętność nawiązywania kontaktów i współpracy z innymi.	4,17	0,93
16	Umiejętność współpracy na rzecz realizacji wspólnych celów.	3,42	1,16
17	Umiejętność i gotowość do przyjmowania właściwych ról w zespole.	4,17	0,71
18	Gotowość do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem.	3,58	0,67
19	Umiejętność doboru właściwych argumentów i przekonywania.	3,85	0,72
20	Umiejętność skutecznego radzenia sobie z konfliktem.	3,85	0,72
21	Świadomość wpływu własnego postępowania na inne osoby.	3,85	1,26
22	Umiejętność mobilizowania społeczności lokalnych i organizacji w celu wspomagania działań związanych z zagadnieniami zdrowia publicznego.	3,25	1,13
23	Umiejętność pomagania i wspierania innych w celu objaśnienia, stworzenia konsensusu, przełożenia pomysłów na plan działania i osiągnięcie wytyczonych celów.	3,08	0,90
24	Umiejętność pracy na rzecz reprezentowania poglądów / interesów klientów, grup roboczych lub udziałowców (rzecznictwo interesów).	3,33	1,15
25	Umiejętność negocjacji/mediacji w celu znalezienia właściwych i dających się zastosować rozwiązań.	3,85	0,93
Kompetencje specjalistyczne			
26	Umiejętność pracy partnerskiej z klientem i innymi organizacjami w celu rozwijania i wdrażania inicjatyw związanych ze zdrowiem publicznym.	3,58	1,08
27	Świadomość i zrozumienie bieżących problemów zdrowia publicznego.	3,33	0,77
28	Świadomość i zrozumienie teoretycznych i metodologicznych podstaw własnej dziedziny zdrowia publicznego.	3,33	0,98
29	Umiejętność pozyskiwania i rozumienia informacji odnoszącej się do społecznych czynników warunkujących zdrowie.	3,25	0,86
30	Umiejętność pozyskiwania i rozumienia informacji dotyczących czynników ekonomicznych warunkujących zdrowie.	3,33	0,77
31	Umiejętność pozyskiwania i rozumienia informacji dotyczących czynników behawioralnych warunkujących zdrowie.	3,25	0,86
32	Umiejętność pozyskiwania i rozumienia danych epidemiologicznych.	3,08	1,30
33	Umiejętność pozyskiwania i rozumienia informacji dotyczącej środowiskowych i biochemicznych czynników warunkujących zdrowie.	3,00	1,27
34	Umiejętność zrozumienia wpływu, jaki wywiera polityka zdrowotna na zdrowie różnych grup demograficznych.	3,25	1,05

Warto zaznaczyć, że wszystkie powyższe kompetencje zostały ocenione przez osoby badane powyżej średniej wartości 5-punktowej skali, czyli wszystkie zostały ocenione przynajmniej jako ważne. W tabeli 5 wyróżniono 10 najwyżej ocenionych kompetencji, których wartość średnia jest równa lub większa od wartości 3,85 oraz jedną najwyżej ocenioną kompetencję z grupy kompetencji specjalistycznych. Następną tabelą przedstawia 10 najwyżej ocenionych kompetencji uszeregowanych ze względu na wartości średnie.

Tabela 6

Średnie wartości najwyżej ocenionych przez grupę badaną kompetencji absolwenta zdrowia publicznego jako pracownika organizacji pozarządowych

Lp.	Kompetencja	Wartość średniej
1	Silne poczucie zaangażowania.	4,5
2	Gotowość przyjęcia na siebie odpowiedzialności.	4,2
3	Umiejętność wypełniania zawodowych obowiązków w określonych ramach czasowych bez nadzoru.	3,9
4	Umiejętność skutecznego komunikowania się.	4,3
5	Umiejętność nawiązywania kontaktów i współpracy z innymi.	4,2
6	Umiejętność i gotowość do przyjmowania właściwych ról w zespole.	4,2
7	Umiejętność doboru właściwych argumentów i przekonywania.	3,9
8	Umiejętność skutecznego radzenia sobie z konfliktem.	3,9
9	Świadomość wpływu własnego postępowania na inne osoby.	3,9
10	Umiejętność negocjacji/mediacji w celu znalezienia właściwych i dających się zastosować rozwiązań.	3,9

Jak pokazuje powyższa tabela najwyżej zostały ocenione kompetencje z grupy kompetencji ogólnych. Są to: silne poczucie zaangażowania, gotowość przyjęcia odpowiedzialności oraz umiejętność wypełniania zawodowych obowiązków w określonych ramach czasowych bez nadzoru. Następne w kolejności wysoko cenione przez respondentów kompetencje to kompetencje społeczne, w szczególności: umiejętności skutecznego komunikowania się, umiejętność nawiązywania i podtrzymywania kontaktów, perswazji, wpływania na inne osoby, radzenia sobie z konfliktem, negocjacji i mediacji oraz świadomość wpływu własnego postępowania na innych.

Wyżej wymienione kompetencje świadczą o tym, że badani przedstawiciele organizacji pozarządowych za najważniejsze uznali przede wszystkim ogólne kompetencje profesjonalne odnoszące się do jego postawy samodzielności i zaangażowania w pracę oraz odpowiedzialności. Następnie bardzo ważne dla nich są rozwinięte kompetencje społeczne przede wszystkim w zakresie komunikowania się, nawiązywania i podtrzymywania relacji, rozwiązywania konfliktów oraz negocjacji i mediacji oraz świadomość wpływu własnego postępowania na innych.

Wnioski

Przedstawiciele organizacji pozarządowych jako potencjalni pracodawcy absolwentów zdrowia publicznego ocenili wszystkie zawarte w kwestionariuszu profesjonalne kompetencje absolwenta tego kierunku jako ważne.

Wobec absolwenta jako pracownika ich organizacji oczekują na pierwszym miejscu przede wszystkim:

- wysoko rozwiniętych kompetencji ogólnych związanych z postawą odpowiedzialności i samodzielności;
- doskonale rozwiniętych kompetencji społecznych, w tym w szczególności komunikowania się, ze szczególnym naciskiem na umiejętności nawiązywania i podtrzymywania relacji, umiejętności rozwiązywania konfliktów, umiejętności negocjacji i mediacji oraz świadomości wpływu własnego postępowania na innych.

Spośród kompetencji specjalistycznych badani przedstawiciele organizacji pozarządowych najwyżej ocenili umiejętność pracy partnerskiej z klientem i odnośnymi organizacjami w celu rozwijania i wdrażania inicjatyw związanych ze zdrowiem.

Dyskusja

Organizacje pozarządowe, jako trzeci sektor po instytucjach państwowych i komercyjnych, stanowią i będą stanowić coraz bardziej atrakcyjną ofertę jako miejsce pracy dla absolwentów kierunku: zdrowie publiczne. Cele organizacji pozarządowych działających w obszarze zdrowia publicznego są bardzo zróżnicowane i zależą od przyjętej przez nie misji. Jest to najczęściej pomoc rzeczowa i finansowa, pomoc humanitarna, edukacja zdrowotna, prewencja chorób i promocja zdrowia, organizowanie opieki medycznej i pielęgnacyjnej, rozpoznawanie i zaspokajanie społecznych potrzeb zdrowotnych, wdrażanie programów z zakresu prewencji chorób i promocji zdrowia, przeciwdziałanie i walka z uzależnieniami oraz z chorobami cywilizacyjnymi. Organizacje te prowadzą działalność zarówno charytatywną, jak i gospodarczą, promocyjną, informacyjno-edukacyjną, wspierają inicjatywy społeczne, służą wymianie informacji, wiedzy i doświadczeń, prowadzą poradnictwo prawne, a także opiniują akty prawne oraz biorą udział w procesach legislacyjnych, organizują konferencje i szkolenia, w tym również szkolenia personelu medycznego, organizują zbiórki publiczne, finansują stypendia, finansują zakup sprzętu diagnostycznego i aparatury medycznej, oferują pomoc medyczną i konsultacje specjalistyczne, prowadzą działalność wydawniczą i publicystyczną. Młody człowiek rozpoczynający swoją karierę zawodową w trakcie studiów albo tuż po nich, podejmując się pracy w organizacji pozarządowej, ma prawo oczekiwać godziwego wynagrodzenia za swoją pracę. Niemniej nie można traktować organizacji pozarządowej

jako instytucji, która podpisze z pracownikiem umowę o pracę, wyznaczy zakres obowiązków czy przywilejów socjalnych. Natomiast jest to idealne miejsce, w którym student lub absolwent zdrowia publicznego, przychodząc z pomysłem na konkretny projekt oraz jego sfinansowanie, może uwzględnić siebie w tym projekcie, jako na przykład jego koordynator lub osoba zarządzająca. W ten sposób organizacje pozarządowe dają możliwość absolwentom zdrowia publicznego realizowania swojej ścieżki kariery zawodowej (Malinowska-Cieřlik 2002).

Przedstawiciele organizacji pozarządowych, którzy wzięli udział w badaniu, przede wszystkim podkreřlili znaczenie kompetencji ogólnych związanych z postawą absolwentów kierunku: zdrowie publiczne jako pracowników ich organizacji. Postawa ta powinna się charakteryzować samodzielnością w wypełnianiu obowiązków w określonych ramach czasowych i bez nadzoru oraz silnym zaangażowaniem w pracę i przyjmowaniem odpowiedzialności. Inną grupą kompetencji, na które zwrócili oni szczególną uwagę, są bardzo dobre kompetencje społeczne w zakresie szeroko rozumianego komunikowania się z innym oraz rozwinięta świadomość wpływu własnego postępowania na innych. Spośród kompetencji specjalistycznych najwyżej ocenili oni umiejętność pracy partnerskiej z klientem i innymi organizacjami w celu rozwijania i wdrażania interwencji związanych ze zdrowiem publicznym.

Wymagania i oczekiwania wobec absolwentów zdrowia publicznego jako potencjalnych pracowników związane są silnie ze specyfiką działania organizacji pozarządowych, których podstawową misją jest zaspokajanie potrzeb różnych grup społecznych, nieobjętych systemem ochrony zdrowia czy opieki społecznej. Specyfiką działania tych organizacji jest wspieranie, pomoc różnym grupom społecznym poprzez realizowanie działań mających na celu rozwiązywanie ich problemów zdrowotnych i społecznych. Organizacje pozarządowe nie tylko działają i realizują określone projekty społeczne, ale również wpływają na zdrowotną politykę społeczną. Szeroko współpracują z agendami rządowymi między innymi poprzez wprowadzanie innowacyjnych podejść w rozwiązywaniu problemów zdrowotnych i społecznych, podejmowanie roli doradczej, budowanie międzysektorowej sieci współpracy (Walt 1994). Reprezentują one zarówno interesy szerszych społeczności lokalnych, jak i wąskich grup społecznych, pacjentów i ich rodzin, jak również instytucji ochrony zdrowia. Organizacje pozarządowe mobilizują opinię publiczną, inicjują i realizują akcje społeczne, czy wreszcie prowadzą własne badania i analizy w obszarze swojego działania. Znaczącą część organizacji pozarządowych działających w obszarze zdrowia publicznego stanowią grupy samopomocowe, w tym profesjonalne grupy wsparcia. Grupa wsparcia to grupa równouprawnionych uczestników, których podstawowym celem jest wzajemne zapewnienie pomocy i oparcia w radzeniu sobie z własnymi problemami, w udoskonalaniu swojego psychologicznego funkcjonowania oraz w zwiększaniu skuteczności własnych działań (Dobrzyńska-Socha 1993). W grupie wsparcia obowiązuje zasada pełnego partnerstwa i dotyczy ona również profesjonalisty, który jest jednym z uczestników takiej grupy. Dlatego też rola profesjonalisty w tego typu grupach polega na umiejęt-

ności pracy partnerskiej, mobilizowaniu innych uczestników grupy do samodzielnego rozwiązywania problemów. Ponadto profesjonalista powinien posiadać umiejętność partnerskiej współpracy z innymi organizacjami przy załatwianiu spraw formalno-organizacyjnych, planowaniu i wdrażania interwencji wspierających działania członków grupy.

Należy tu podkreślić, że oczekiwania zebrane prezentowaną tutaj metodą kwestionariuszową są zgodne z wynikami zogniskowanego wywiadu grupowego przeprowadzonego w styczniu 2002 z innymi przedstawicielami organizacji pozarządowych (Malinowska-Cieślik 2002). Uczestnicy tego wywiadu podkreślali znaczenie profesjonalnej postawy charakteryzującej się nastawieniem na pomaganie ludziom, zaangażowaniem i odpowiedzialnością, w tym również za konsekwencje swojego postępowania. Podkreślano znaczenie kompetencji społecznych, w tym w szczególności kompetencji interpersonalnych. Ponadto wysoko oceniali kompetencje specjalistyczne, fachowość i szeroką orientację w systemie opieki społecznej i ochrony zdrowia oraz kompetencje związane z umiejętnościami planowania, zarządzania, organizacyjnymi, pozyskiwania i zarządzania funduszami. Wyniki uzyskane przy zastosowaniu metody jakościowej potwierdziły się, tzn. są zbieżne z wynikami uzyskanymi metodą ilościową.

Porównanie oczekiwań przedstawicieli organizacji pozarządowych z oczekiwaniami pozostałych badanych pracodawców infrastruktury zdrowia publicznego w Polsce

Porównanie najwyżej ocenionych przez przedstawicieli organizacji pozarządowych pierwszych 10 profesjonalnych kompetencji pokazuje zbieżność z ocenami pozostałych badanych pracodawców infrastruktury zdrowia publicznego (tab. 7).

Tabela 7

Zestawienie wartości średnich najwyżej ocenionych kompetencji, przez przedstawicieli organizacji pozarządowych, z wartościami średnimi ocen pozostałych respondentów infrastruktury zdrowia publicznego

Lp.	Kompetencja	Wartość średniej odpowiedzi respondentów z organizacji pozarządowych	Wartość średniej odpowiedzi pozostałych respondentów infrastruktury zdrowia publicznego
1	Silne poczucie zaangażowania.	4,5	4,5
2	Gotowość przyjęcia na siebie odpowiedzialności.	4,2	4,5
3	Umiejętność wypełniania zawodowych obowiązków w określonych ramach czasowych bez nadzoru.	3,9	4,3
4	Umiejętność skutecznego komunikowania się.	4,3	4,2
5	Umiejętność nawiązywania kontaktów i współpracy z innymi.	4,2	4,0
6	Umiejętność i gotowość do przyjmowania właściwych ról w zespole.	4,2	4,3
7	Umiejętność doboru właściwych argumentów i przekonywania.	3,9	3,9
8	Umiejętność skutecznego radzenia sobie z konfliktem.	3,9	4,0
9	Świadomość wpływu własnego postępowania na inne osoby.	3,9	4,1
10	Umiejętność negocjacji/mediacji w celu znalezienia właściwych i dających się zastosować rozwiązań.	3,9	3,9

Jak pokazuje powyższa tabela najwyżej cenione kompetencje absolwenta zdrowia publicznego, przez przedstawicieli organizacji pozarządowych, są również bardzo wysoko cenione przez pozostałych respondentów reprezentujących inne sektory zdrowia publicznego w Polsce.

Podsumowanie

Oczekiwanie przedstawicieli organizacji pozarządowych, jako jednego z sektorów zdrowia publicznego w Polsce, wobec wkraczających na rynek pracy absolwentów zdrowia publicznego są zbieżne z oczekiwaniami przedstawicieli pozostałych sektorów zdrowia publicznego w Polsce. Wszystkie profesjonalne kompetencje zarówno związane z profesjonalną postawą, jak i z kompetencjami ogólnymi, społecznymi czy specjalistycznymi zostały wysoko ocenione i uznane za ważne przez badaną grupę. Jednak najbardziej oczekiwane i najwyżej cenione są kompetencje związane z profesjonalną postawą i kompetencje społeczne.

Toteż na rozwijanie i udoskonalanie tych kompetencji, poza specjalistyczną wiedzą i umiejętnościami, powinno się zwracać szczególną uwagę i przywiązywać znaczenie w kształceniu profesjonalistów zdrowia publicznego. Poza ich rozwijaniem w trakcie realizowania przedmiotów specjalistycznych, rozwijaniu i udoskonalaniu tych kompetencji powinny być poświęcone osobne moduły zajęć w formie treningów i warsztatów na początku i na końcu studiów.

Z drugiej strony organizacje pozarządowe mogą służyć jako miejsce praktyk studenckich i nabywania wysoko cenionych przez wszystkich pracodawców infrastruktury zdrowia publicznego kompetencji. Organizacje pozarządowe stanowią doskonały „poligon” dla młodych ludzi wkraczających na rynek pracy. Pracując w tych organizacjach, rozwijają oni swoje profesjonalne umiejętności i nabywają profesjonalnych doświadczeń. Przede wszystkim mają szansę rozwijając kompetencje społeczne z zakresu komunikacji interpersonalnej i publicznej, pracy w zespole, negocjowania i rozwiązywania konfliktów, współpracy ze społecznością lokalną, lokalnymi władzami, z politykami, z instytucjami badawczo-naukowymi, z biznesem czy wreszcie ze środkami masowego przekazu. Ponadto mogą tam rozwijać umiejętności w zakresie zarządzania i koordynowania programami społecznymi, między innymi: planowania logistycznego, pozyskiwania środków od instytucji i osób prywatnych, zbierania i podziału funduszy, planowania budżetu, zbierania i przetwarzania danych. Toteż z punktu widzenia rozwijania profesjonalnych kompetencji studentów zdrowia publicznego oraz podnoszenia ich wartości na rynku pracy, organizacje pozarządowe są miejscem dającym możliwość odbywania profesjonalnego treningu, nabywania cennego doświadczenia i rozwijania kontaktów z potencjalnymi pracodawcami w określonym obszarze działania organizacji (Malinowska-Cieślak 2002).

Bibliografia

- Dobrzyńska-Socha B., *Zasady tworzenia profesjonalnych grup wsparcia*, Zeszyty Naukowe UJ. Prace Pedagogiczne 1993, zeszyt 17.
- Informator o organizacjach pozarządowych JAWOR, Bank Informacji o Organizacjach Pozarządowych, Warszawa 1996.
- Leś E., *Niepaństwowe podmioty polityki społecznej i siły postępotwórcze w mikroskali* [w:] A. Piekara (red.), *Terenowa polityka społeczna. Problemy rozwoju i postępu społecznego mikroskali*, Warszawa 1991.
- Malinowska-Cieślak M., *Miejsce i rola organizacji pozarządowych w infrastrukturze zdrowia publicznego w Polsce*, „Zdrowie Publiczne”, 2002, 112 (2), 242–247.
- Malinowska-Cieślak M., *Oczekiwania i preferencje przedstawicieli organizacji pozarządowych dotyczące profesjonalnych kompetencji absolwenta zdrowia publicznego jako pracownika tych organizacji*, „Zdrowie Publiczne”, 2002, 112 (2), 288–290.
- Ustawa o fundacjach z dnia 6 kwietnia 1984 roku (DzU Nr 46, poz. 203 z 1991 r.).

- Ustawa Prawo o stowarzyszeniach z dnia 7 kwietnia 1989 roku (DzU Nr 20, poz. 104 z 1989 r.).
- Walt G., *Health Policy. An Introduction to Process and Power*, London and New Jersey 1994.
- Wygnański J. (red.), *Standardy działania organizacji pozarządowych*, Warszawa 2000.
- Żałuska M., Boczoń Z. (red.), *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, Katowice 1998.